

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΝΩΣΕΩΝ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ  
(Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ.)**

Member of



**ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ**

Νόμιμα αναγνωρισμένη επαγγελματική Ομοσπονδία με την υπ' αριθμ.16/2017 διαταγή του Ειρηνοδικείου Χαλανδρίου, καταχωρημένη στα βιβλία Ομοσπονδιών του Πρωτοδικείου Αθηνών με αριθμό μητρώου 844 και αριθμό βιβλίου συνδικαλιστικών οργανώσεων 6390.

Ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.pomens.gr](http://www.pomens.gr) - Facebook ΠΟΜΕΝΣ

Email: [info@pomens.gr](mailto:info@pomens.gr)

Τηλ.: **2106598117**

Τηλ. Γραμ.: **6983513068**



Αθήνα, 5 Οκτωβρίου 2020

**ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ – ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗ - ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

**ΣΤΙΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ**

Η ΠΟΜΕΝΣ ιδρύθηκε το 2017 και είναι το Δευτεροβάθμιο Όργανο εκπροσώπησης στη Ελλάδα των Εν Ενεργεία Στρατιωτικών, όπου σε αυτή υπάγονται 28 Πρωτοβάθμιες Ενώσεις. Η Γραμματεία Ισότητας Φύλων ιδρύθηκε στις 7-3-2020 στο Συνέδριο της ΠΟΜΕΝΣ και λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο της Ομοσπονδίας με σκοπό τον προγραμματισμό δράσεων και την επεξεργασία προτάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις Ένοπλες Δυνάμεις. Η Γραμματεία απαρτίζεται από πέντε μέλη, μια κοινωνική λειτουργό, ένα νομικό σύμβουλο, και έναν Εκπρόσωπο Σύνδεσμο Ισότητας σε κάθε πρωτοβάθμια ένωση.

Ο ρόλος της Γραμματείας μέσω των τομέων που συστάθηκαν, αυτού της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό χώρο είναι:

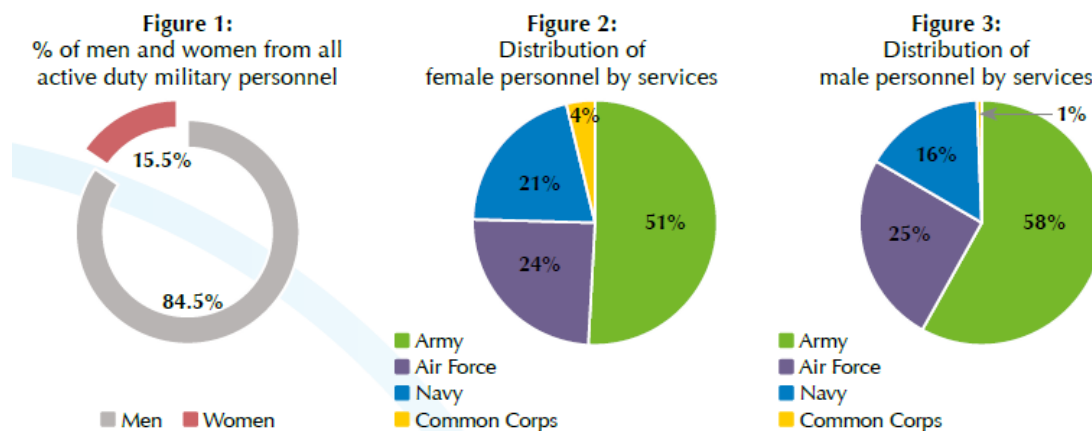
- Η προστασία των εν ενεργεία στρατιωτικών από παραβάσεις νόμων και κανονισμών που αφορούν τη διάκριση του φύλου τους.
- Η προάσπιση των Ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Η ανάδειξη και επεξεργασία ζητημάτων- προβλημάτων Ισότητας των Φύλων με τεκμηριωμένες προτάσεις- εισηγήσεις.

Η Γραμματεία Ισότητας Φύλων παρά το γεγονός ότι έχει ιδρυθεί πριν μερικούς μήνες, έχει ήδη αρχίσει να αναπτύσσει τη δραστηριότητα της. Στο πλαίσιο αυτό έχουμε επισκεφτεί χώρους εργασίας (Μονάδες, Μεταναστευτικά Κέντρα, Στρατιωτικά Νοσοκομεία) και έχουμε γίνει αποδέκτες καταγγελιών και παραπόνων, αναφορικά με σεξιστικές συμπεριφορές, παρενοχλήσεις, βία μεταξύ συναδέλφων ή ανάμεσα σε προϊστάμενο - υφιστάμενο.

Ένα συχνό φαινόμενο στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις είναι το Stalking όπου η Γραμματεία μας έχει δεχθεί αναφορές από συναδέλφους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα σεξιστικών σχολίων, δυσφήμισης και άσκηση ψυχολογικής βίας μέσω δημοσιεύσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης – sites από συναδέλφους στρατιωτικούς έπεσε η Γραμματέας Ισότητας Φύλων της ΠΟΜΕΝΣ το τελευταίο διάστημα. Η Γραμματέας κατήγγειλε το περιστατικό αυτό στους αρμόδιους φορείς της

Ελλάδας και στη EUROMIL. Δυστυχώς στερεότυπα, αντιλήψεις και απαρχαιωμένες νοοτροπίες φαίνεται να συνεχίζουν να υφίστανται στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων εν έτη 2020. Προφανώς η πραγματικότητα έχει δείξει μέχρι σήμερα ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που συνήθως πέφτουν συχνότερα θύματα σχετικών διακρίσεων, οι δε γυναίκες στις Ένοπλες Δυνάμεις ανέρχονται στο ποσοστό 15,5%. Ωστόσο η Γραμματεία Ισότητας Φύλων της ΠΟΜΕΝΣ αφορά και στα δύο Φύλα (Άνδρες - Γυναίκες) και απευθύνεται στο σύνολο του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων.

Στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις σύμφωνα με την επίσημη έκθεση του ΥΠΕΘΑ στο ΝΑΤΟ το 2018 δεν υπάρχει ποσοστωση ανδρών και γυναικών. Έτσι το ποσοστό ανδρών είναι 84,5% και των γυναικών 15,5%. Το ποσοστό ανδρών - γυναικών ανά κλάδο φαίνεται στους παρακάτω πίνακες:



**Table 1. All Active Duty Military Personnel**

Service	Men	Women
Army	48.2%	7.9%
Air Force	20.9%	4.1%
Navy	14.7%	3.2%
Common Corps	0.5%	0.5%
<b>Total</b>	<b>84.3%</b>	<b>15.7%</b>
Ranks	Men	Women
OF 6 and above	0.6%	0.1%
OF 3-5	15.5%	8.9%
OF 1-2	20.3%	23.2%
OR 5-9	63.6%	67.8%
OR 1-4	0.0%	0.0%

OF6(ΤΑΧΟΣ) OF3-5(ΕΠΓΟΣ-ΣΜΧΟΣ) OF1-2(ΑΝΘΣΓΟΣ-ΣΓΟΣ) OR5-9(ΣΜΙΑΣ-ΑΝΘΣΤΗΣ)

Στις αρχές του 2004 ιδρύθηκε το Γραφείο Ισότητας των δύο Φύλων (ΠΔ 39/2004, ΦΕΚ Α.36) και παράλληλα ενεργοποιήθηκαν Γραφεία Ισότητας των Φύλων στα Γενικά Επιτελεία (ΓΕΕΘΑ, ΓΕΣ, ΓΕΝ, ΓΕΑ). Στα Γραφεία Ισότητας του Υπουργείου εξασφαλίζεται η Νομική Ισότητα στα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων. Έτσι δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στην εφαρμογή της Αρχής Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών. Έπισης το ΥΠΕΘΑ έχει λάβει ειδικά μέτρα για την προστασία και τη χορήγηση των αδειών Μητρότητας και Πατρότητας (Άδεια Ανατροφής Τέκνου). Καθώς επίσης και για την εισαγωγή υποψηφίων ανεξαρτήτως Φύλου σε όλες τις ειδικότητες των Ε.Δ. σύμφωνα με το (Ν.3488/06). Στο πλαίσιο του έργου της Ισότητας στις Ένοπλες Δυνάμεις είχαν διεξαχθεί από το ΥΠΕΘΑ Ημερίδες

Ενημέρωσης και ανταλλαγές απόψεων για θέματα που άπτονται την Ισότητα στις Ε.Δ τα έτη 2007-2009. Το πρόγραμμα και η θεματολογία των Ημερίδων αυτών είναι αναρτημένα στο Διαδίκτυο, στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας.

Το 2015 η Επιτροπή για την οπτική του Φύλου στο NATO(NCGP) ζήτησε από τις χώρες μέλη του να ετοιμάσουν και να υποβάλλουν μια έκθεση πάνω στις εργασίες που πραγματοποιούνται για την δημιουργία πολιτικών Ισότητας Φύλων , την πρόσληψη και την πλήρη απορρόφηση των γυναικών στους κόλπους των Ένοπλων Δυνάμεων μαζί με την παράλληλη υιοθέτηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που προωθούν την Έμφυλη συνείδηση και κουλτούρα .Η έκθεση είναι ετήσια και περιλαμβάνει ανάλυση ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων μαζί με τις ετήσιες ενέργειες και εργασίες επί πολιτικών ενσωμάτωσης φύλου, πρωτοβουλίες εναρμονισμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γονικές άδειες, άδειες μητρότητας και πατρότητας ενώ υπάρχει ειδική παράγραφος από το 2016 για την καταγραφή και πρόληψη περιστατικών Σεξουαλικής παρενόχλησης και Έμφυλης βίας.

Η Ελλάδα το 2018 μέσω του Γραφείου Ισότητας Φύλων του ΥΠΕΘΑ υπέβαλε αναφορά για τη παρενόχληση , στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις αναφέροντας ότι δεν υπάρχουν στρατηγικές και πολιτικές για θέματα παρενόχλησης και έμφυλης βίας. Παρόλα αυτά όμως υπάρχουν προγράμματα και εκπαιδεύσεις σχετικά με την πρόληψη. (π.χ μαθήματα στις Στρατιωτικές Ακαδημίες ΣΣΕ-ΙΚΑΡΩΝ στο προσωπικό Ειρηνευτικών αποστολών ).

Η οπτική του NATO για τα φαινόμενα Σεξουαλικής παρενόχλησης και Έμφυλης βίας είναι ότι η παρουσία τους μαστίζουν παγκοσμίως τους στρατιωτικούς οργανισμούς και υποβαθμίζουν την αποτελεσματικότητα και την ετοιμότητα του στρατεύματος . Η έκθεση της Σύμβουλου Φύλου του Διεθνές Στρατιωτικού Προσωπικού (IMS) του 2018 δείχνει ότι η Γυναίκα υπό εκπροσωπείται με ένα ποσοστό 11,1% με την Ουγγαρία να κρατάει την πρωτιά ενώ τελευταία έρχεται η Τουρκία με 0,8%.Ελλάδα 15,5% και βρίσκεται μέσα στις 10 πρώτες χώρες στη γυναικεία συμμετοχή.

Μια μεγαλύτερη ενσωμάτωση του γυναικείου Φύλου στο συνολικό ποσοστό και ειδικότερα σε θέσεις ευθύνης(OF3-5 χαμηλό ποσοστό συγκριτικά με τους άνδρες) θα άλλαζε ίσως αναχρονιστικά στερεότυπα που επικρατούν στο στρατό .Το γυναικείο φύλο θα μπορούσε να προσελκύσει μεγαλύτερο σεβασμό από πλευράς των ανδρών και θα δημιουργούταν τελικά μια έμφυλη κουλτούρα καλύτερη, απαλλαγμένη από σεξιστικές συμπεριφορές που μπορεί να κλιμακώσουν τελικά σε βία και παρενόχληση.

Στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις η σεξουαλική παρενόχληση, η έμφυλη βία, και η κακοποίηση αποτελεί ταμπού και είναι ένα θέμα κλειστό προς συζήτηση. Σίγουρα υπάρχουν περιστατικά έμφυλης ανισότητας ,τα όποια γνωστοποιούνται ανεπίσημα μεταξύ στρατιωτικών κύκλων από την κοινωνία ,φορείς του κράτους ή ΜΚΟ που ασχολούνται με την Ισότητα και τα ανθρωπινά δικαιώματα ,αστυνομία μέσα μαζικής ενημέρωσης ,δηλαδή ουσιαστικά έξω από τους κόλπους του στρατού. Δυστυχώς υπάρχει μόνο μια επίσημη καταγραφή-ερευνά των περιστατικών αυτών από Στρατιωτικό Κοινωνιολόγο.

Η στρατιωτική κοινωνιολογία που διδάσκεται στις Στρατιωτικές Ακαδημίες χρησιμοποιεί τα εργαλεία της κοινωνιολογίας, της ανθρωπολογίας και της ψυχολογίας προκειμένου να αποτυπώσουν μια καλύτερη εικόνα για το στρατιωτικό

προσωπικό και τις σχέσεις που αναπτύσσονται εντός αυτού. Στα πλαίσια αυτά το Νοέμβριο του 2011 έγινε μια έρευνα στην ΣΣΕ από τον διδάσκων στη σχολή, καθηγητή κοινωνιολογίας Καφέ Γεώργιο, για την γυναίκα στο στρατό. Συμμετείχαν γυναίκες από τα 4 έτη της σχολής όπου τότε αποτελούσαν το 9% των μαθητών. Το ερωτηματολόγιο που ήταν ανώνυμο περιελάμβανε κάποιες ερωτήσεις σε σχέση με την βίωση εμπειριών σεξουαλικής παρενόχλησης, το φύλο του θύτη και την αναφορά του περιστατικού σε κάποιο φίλο ή συγγενή. Τα πρώτα 2 έτη δεν ανέφεραν κανένα περιστατικό οι γυναίκες στο 3<sup>ο</sup> έτος το 6,6% παρενοχλήθηκε αποκλειστικά από άνδρες και όλες το ανέφεραν σε κάποιο δικό τους. Στο 4<sup>ο</sup> έτος τα ποσοστά εκτοξεύονται με 1 στις 3 γυναίκες να έχει νιώσει ότι έχει παρενοχληθεί με το 80% να το έχει αναφέρει, ενώ το 20% δεν αναφέρθηκε ποτέ σε αυτό το συμβάν. Αξιοπεριεργό είναι ότι πουθενά στις ανακοινώσεις του ερευνητή δεν αναφέρεται τι μέτρα έλαβε η στρατιωτική και πολιτική ηγεσία του ΥΠΕΘΑ αλλά και η διοίκηση της Σχολής Ευελπίδων.

Σύμφωνα με επίσημα στατιστικά στοιχεία (NATO 2018) οι ΕΠΟΠ είναι 67,8% γυναίκες και 62% άνδρες. Στις μονάδες υπάρχει μια άλλη πραγματικότητα που δεν έχει καταγραφεί ποτέ ως τώρα επίσημα όσο κι αν ακούγεται παράδοξο οι περισσότερες από αυτές τις γυναίκες έχουν μάχιμες ειδικότητες που απαιτούν άριστη φυσική κατάσταση και αντοχή στις πιο επίπονες συνθήκες. Σε κάποιες μονάδες μπορεί η στελέχωση με γυναίκες ΕΠΟΠ να ανέρχεται το 44%. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν πολλά παράπονα από τους άνδρες ότι οι γυναίκες που έχουν μάχιμες ειδικότητες (π.χ τεθωρακισμένες ή χειρίστριες όλμου) δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της ειδικότητάς τους, ενώ οι ίδιες αναφέρουν για σεξιστικού τύπου κακόγουστα σχόλια, η σεξουαλική παρενόχληση και οι σεξουαλικές προκαταλήψεις δημιουργούν μόνιμα καχυποψία απέναντι στις γυναίκες. Στην Ελλάδα δεν έχουμε σκάνδαλα με βιασμούς και μεγάλες δικαστικές υποθέσεις για σεξουαλικές επιθέσεις και βασανιστήρια. Παρόλα αυτά περεταίρω έρευνα είναι απαραίτητη σε μονάδες των ενόπλων δυνάμεων για την αποτύπωση των παραπάνω φαινομένων που βλάπτουν το αξίωμα του στρατεύματος.

Παρ' όλη την επίσημη αναφορά της Ελλάδος για μηδενικά περιστατικά βίας, παρενόχλησης στις Ε.Δ τα ΜΜΕ, ΜΚΟ και μέσα κοινωνικής δικτύωσης αναφέρουν περιστατικά με θύματα άνδρες και γυναίκες. Οι Ένοπλες δυνάμεις σήμερα γίνονται περισσότερο πλουραλιστικές ακλουθώντας τις επιταγές της κοινωνίας σε θέματα έμφυλης κουλτούρας. Η αλλαγή στις Ένοπλες Δυνάμεις η οποία είναι από την φύση της συντηρητικά περιβάλλοντα θα έρθει μόνο από εξωτερικές πιέσεις (ακτιβιστές, Φορείς Ισότητας, δικαστήρια, κυβερνήσεις, διεθνείς οργανισμούς). Συνεπώς είναι απαραίτητος ο διασυνδεδετικός ρόλος της Γραμματείας Ισότητας Φύλων της ΠΟΜΕΝΣ με το στρατό και τους παραπάνω φορείς, είναι απαραίτητος για την ανάδειξη του προβλήματος ως (Διαμεσολαβητής Ισότητας).

Οι κοινωνικές αλλαγές και οι τάσεις που κυριαρχούν στην κοινωνία επηρεάζουν και το στρατό. Οι σύγχρονοι στρατιωτικοί οργανισμοί αποτελούν ακριβή αντίγραφα της κοινωνίας πολιτών την οποία υπηρετούν. Συνεπώς και οι Ελληνικές Ένοπλες δυνάμεις ακολουθώντας τις αλλαγές που συντελούνται σε κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο στην Ελληνική κοινωνία, οφείλουν να αντιμετωπίσουν θέματα όπως :

α) η διάσταση του φύλου σε όλα τα επίπεδα( από την χρήση μη σεξιστική γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα μέχρι πολιτικές μεγαλύτερης ενσωμάτωσης και ποσόστωσης των γυναικών γενικότερα στο στράτευμα και ειδικότερα σε θέσης μάχιμες ή θέσεις υψηλής ευθύνης.

β) τα καινούργια οικογενειακά πρότυπα που διαμορφώνονται προκειμένου να εναρμονιστεί η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή.

γ) η πάταξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας που δημιουργούν κλίμα ανασφάλειας και φόβου στα θύματα-στελέχη (κυρίως γυναίκες) υπονομεύοντας τελικά την ισότιμη πρόσβαση και ανέλιξη τους.

Η σεξουαλική παρενόχληση, ειδικά αυτή που βιώνεται από το γυναικείο φύλο, είναι ένα κομμάτι της έμφυλης ανισότητας και του τρόπου που η κοινωνία σήμερα βλέπει την γυναίκα. Μπορεί να έχει την μορφή γενικότερης σεξουαλίζων συμπεριφοράς σε ένα χώρο εργασίας αναλογικά με την κουλτούρα και το είδος του εργασιακού περιβάλλοντος ή να είναι στοχευμένη προς ένα συγκεκριμένο άτομο. Εμφανίζεται πιο συχνά σε εκείνα τα εργασιακά περιβάλλοντα όπου άτομα συγκεντρώνουν μεγαλύτερη δύναμη από άλλα και κάνουν κατάχρηση εξουσίας, με αύξηση της πιθανότητα εμφάνισής της μεταξύ ατόμων που έχουν μεγάλες διαφορές στο πόστο εξουσίας που κατέχουν.

Ο στρατός είναι ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον, ανδροκρατούμενο, με ιεραρχική δόμηση και άσκηση εξουσίας όχι συλλογική αλλά από πάνω προς τα κάτω. Επιπλέον το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλης βίας στις ένοπλες δυνάμεις σε σχέση με την κοινωνία, μπορεί να είναι υψηλότερο λόγω του ποσοστού αναλογίας ανδρών γυναικών που υπηρετούν στους κόλπους του και του χαμηλού ποσοστού παρουσίας γυναικών σε διοικητικά υψηλά θέσεις και μάχιμες ειδικότητες. Υπάρχουν θεωρίες ότι η μεγαλύτερη παρουσία γυναικών στο στράτευμα και σε μάχιμες θέσεις προσελκύει μεγαλύτερο σεβασμό από πλευράς των ανδρών και δημιουργεί μια έμφυλη κουλτούρα καλύτερη.

Μια συμπεριφορά διάχυτη από σεξουαλικά στοιχεία (ανέκδοτα, ιστορίες) μπορεί να διαφέρει σαν ποσοστό μεταξύ αυτών που την βιώνουν από αυτούς που προσβάλλονται τελικά γιατί τα άτομα αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο, που έχει να κάνει με την κουλτούρα τους και την παιδεία τους, ποια συμπεριφορά συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Η μη αναφορά περιστατικών παρενόχλησης, εκτός από την έλλειψη δομών και ανώνυμων μηχανισμών αναφοράς, έχει και αιτίες όπως ότι οι αποδέκτες τέτοιων συμπεριφορών θεωρούν ότι μπορούν να χειριστούν μια τέτοια κατάσταση μόνοι τους, φοβούνται ότι δεν θα υπάρξει κάποιο αποτέλεσμα, καθώς και ενδεχόμενα αντίποινα από την υπηρεσία (δυσμενή μετάθεση, mobbing).

Η χρήση των κοινωνικών εφαρμογών δικτύωσης και το αναπόφευκτο γεγονός ότι πολλά μέλη του προσωπικού διατηρούν προφίλ σε τέτοιες πλατφόρμες αυξάνει την πιθανότητα να γίνουν αποδέκτες προσβλητικών σχολίων ή αποδέκτες σεξουαλικού υλικού.

Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί και από άντρες και από γυναίκες με τις τελευταίες να αποτελούν μεγαλύτερο ποσοστό ως θύματα και του άντρες ως θύτες. Στο προφίλ των θυμάτων που μπορεί να γίνουν αποδέκτες τέτοιων ανάρμοστων συμπεριφορών συνεπώς ρόλο παίζει το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση (χωρισμένοι, μονογονεϊκές οικογένειες, χήροι, άτομα που είναι γνωστό ότι συνάπτουν ομοφυλικές σχέσεις). Ρόλο παίζει και η ηλικία καθώς η μικρή ηλικία και η φοίτηση σε στρατιωτικές σχολές (χώροι που συνυπάρχουν καθημερινά άνδρες και γυναίκες 18-24 και που τα όρια της εργασίας και της προσωπικής ζωής αλληλοκαλύπτονται) αυξάνουν τις πιθανότητες εμφάνισης του φαινομένου. Άλλοι χώροι που εκ φύσεως περιορίζουν την καθημερινή ζωή και κινητικότητα ενώ ταυτόχρονα τα άτομα εργάζονται, είναι οι στρατιωτικές αποστολές μακριά από το σπίτι που άτομα συνυπάρχουν σε στρατόπεδα, καράβια, ειρηνευτικές αποστολές.

Φαίνεται ότι τέτοιοι χώροι αποτελούν γόνιμο έδαφος την εμφάνιση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης και άσκηση έμφυλης βίας.

Μια άλλη παράμετρος που πρέπει να διερευνηθεί είναι ένα μέρος του προσωπικού των ενόπλων δυνάμεων έρχεται σε επαφή ολοένα και περισσότερο με το ευρύ κοινό. Η εμπλοκή προσωπικού των ενόπλων δυνάμεων στο σύστημα διαχείρισης των μεταναστευτικών ροών είναι μια πραγματικότητα τα τελευταία χρόνια. Οι πληθυσμοί αυτοί με μια κουλτούρα μπορεί να γίνουν βίαιοι απέναντι στο γυναικείο φύλο καθώς διαθέτουν μια έμφυλη και σεξουαλική κουλτούρα διαφορετική από την δυτική με την γυναίκα να αποτελεί για αυτούς υποδεέστερο φύλλο. Συνεπώς το Υγειονομικό προσωπικό και προσωπικό ασφαλείας που εμπλέκεται σε δομές μεταναστών έχει αυξημένες πιθανότητες να γίνει αποδέκτης παρενόχλησης και βίας. Τέτοια περιστατικά έχουν ήδη λάβει χώρα στις ελληνικές ένοπλες δυνάμεις και έχουν αποσιωπηθεί.

Ο αντίκτυπος σε κάθε οργανισμό που παρατηρούνται τέτοια φαινόμενα κινείται από τις αρνητικές επιπτώσεις που έχουν για το άτομο που γίνεται αποδέκτης, την συνοχή και την συνεργασία (βασικό συστατικό στο στρατό) καθώς δημιουργούν διασπαστικά φαινόμενα στην ομάδα. Σε εποχές γενικότερης αφύπνισης της κοινωνίας, μετά ειδικά από τα παγκόσμια κινήματα το 2017 “#Me Too” και “Time is Up” που ξεκίνησαν από το Χόλυγουντ και πήραν παγκόσμια διάσταση κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών, περιστατικά που ίσως συμβούν στο στρατό θα βλάψουν το κύρος του σε εποχές για τις ελληνικές ένοπλες δυνάμεις κρίσιμες.

Συνεπώς χρειάζεται περαιτέρω παρέμβαση πέρα από την υπάρχουσα επίσημη νομική εκπροσώπηση και την ενασχόληση μόνο με την νομική ισότητα και της νομικές δικλίδες για ισότιμη επαγγελματική σταδιοδρομία και των δύο φύλων στο στρατό. Υπάρχουν υπόγειες διαδικασίες που την υπονομεύουν ενώ ο νομοθέτης έχει θεωρητικά μεριμνήσει. Όταν ένα εργασιακό περιβάλλον είναι εχθρικό και δεν παρέχει ασφάλεια στις γυναίκες, όταν η γυναίκες κουβαλούν ρεαλιστικά πίσω τους την κύρια ευθύνη της οικογένειας η νομική ισότητα δεν αρκεί και δεν τις ευνοεί να σταδιοδρομήσουν κατά αναλογία των δυνατοτήτων τους.

Πριν από κάθε παρέμβαση πρέπει να εξερευνηθεί η κουλτούρα που υπάρχει στις ένοπλες δυνάμεις σε σχέση με αυτά τα ζητήματα. Η κουλτούρα αλλάζει από χώρα σε χώρα, και μέσα στην ίδια χώρα από γενιά σε γενιά, ακόμα και από άτομο σε άτομο. Συνεπώς δεν μπορούμε να πάρουμε αυτούσιες μελέτες που έχουν γίνει σε χώρες όπως Η.Π.Α, ο Καναδάς, το Ηνωμένο Βασίλειο χωρίς να λάβουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες της Ελληνικής Κοινωνίας και των Ελληνικών Ενόπλων. Έτσι θα πρέπει να γίνει επίσημη καταγραφή των περιστατικών αυτών από στρατιωτικούς φορείς, διότι εάν δεν καταγραφεί το πρόβλημα, δεν είναι δυνατόν να το αντιμετωπίσεις αποτελεσματικά.

Στην Ελλάδα υπάρχουν διαθέσιμα εργαλεία για τη θεραπεία και υποστήριξη των θυμάτων παρενοχλήσεις, βίας και κακοποιήσεις. Έτσι υπάρχει το Διακλαδικό Κέντρο Ψυχικής Υγείας Ενόπλων Δυνάμεων (ΔΚΨΥΕΔ) είναι μία εξωνοσοκομειακή δομή παροχής υπηρεσιών ψυχικής υγείας η οποία απευθύνεται στη στρατιωτική κοινότητα. Υπάγεται στη ΔΥΓ/ΓΕΕΘΑ και φιλοδοξεί να προσεγγίσει τόσο το έφεδρο όσο και το μόνιμο προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, καθώς και τα μέλη των οικογενειών αυτών παρέχοντας πληροφόρηση, υποστήριξη και θεραπεία. Το ΔΚΨΥΕΔ επιδιώκει την πρόληψη των ψυχικών νοσημάτων, τη προαγωγή ψυχικής υγείας, καθώς και τη πρόληψη και αντιμετώπιση προβληματικών εκδηλώσεων συμπεριφοράς (αυτοκτονικότητα, βιαιότητα, κατάχρηση αλκοόλ και ναρκωτικών).

Επίσης λειτουργεί 24ωρη τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογική Υποστήριξης και παρέμβαση σε κρίση, η οποία απαρτίζεται από ειδικούς ψυχικής υγείας και των τριών κλάδων των Ε.Δ. Τα περιστατικά παρενόχλησης ή κακοποίησης απευθύνονται κυρίως στην Αστυνομία ,στα Στρατιωτικά Νοσοκομεία, στα Δημόσια Νοσοκομεία η στα Συμβουλευτικά κέντρα του ΚΕΘΙ, όπου είναι εκτός του χώρου των Ενόπλων Δυνάμεων και διαφυλάσσεται ευκολότερα η ανωνυμία του καταγγέλλοντος.

Οι κύριες κατευθύνσεις – προτάσεις της Γραμματεία Ισότητας Φύλων ΠΟΜΕΝΣ για τη πρόσληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση είναι:

1.Επιλογή και συνεχής αξιολόγηση των στελεχών με βάση τις απαιτήσεις της θέσης που αναλαμβάνουν, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

2.Ενημέρωσή των υποψηφίων γυναικών-ανδρών για το περιβάλλον εργασίας και τις απαιτήσεις που αυτό δημιουργεί, ώστε να έχουν μια σαφή εικόνα για τις ιδιαιτερότητες της εργασίας.

3.Εκπαίδευση – ενημέρωση των ανδρών για αποδοχή των γυναικών ,ακόμα και σε μάχιμες θέσεις, με σκοπό την υποβοήθηση της αλλαγής της κουλτούρας, όπως παρατηρείται διεθνώς ,στις ένοπλες δυνάμεις των χωρών του ΝΑΤΟ. Παραδειγματική είναι η καμπάνια του ΟΗΕ "HeForShe - Εκείνος για Εκείνη" που ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 2014.

4.Η στελέχωση των επιτελικών γραφείων και όχι μόνο, να πραγματοποιείται και από τα δυο φύλα.

5.Να εκδοθούν διαταγές συμπεριλαμβανόμενου του θεσμικού πλαισίου περί έμφυλης βίας.

6.Ενημέρωση όλου του προσωπικού των Ένοπλων Δυνάμεων σε θέματα διαχείρισης περιστατικών έμφυλης ,βίας ,παρενόχλησης ,κακοποίησης.

7.Εκπαίδευση προσωπικού για τον κατάλληλο χειρισμό και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών όταν συμβούν μπροστά τους ή υποπέσουν στην αντίληψη τους, ειδικά σε θέσεις προϊσταμένου ,διευθυντή ή επόπτη.

8.Σύστημα καταγγελίας των περιστατικών που θα εξασφαλίζεται η ανωνυμία και θα παρέχεται κατάλληλη συμβουλευτική /δημιουργία βάσης δεδομένων και νομικού πλαισίου.

9.Συνεργασία της Γραμματείας Ισότητας Φύλων με φορείς ισότητας της Ελλάδος ,ΓΓΙΦ ,ΚΕΘΙ , Αστυνομία για περιστατικά που γίνονται γνωστά προς τα εκεί πριν αναφερθούν στην υπηρεσία μας.

10.Ενημέρωση και ενσωμάτωση στον κανονισμό στρατιωτικής αλληλογραφίας με το Ν.4604/2019, ότι απαγορεύεται η χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση κατά την σύνταξη διοικητικών εγγράφων.

11. Σύνταξη Κώδικα Χρηστή Συμπεριφοράς με βάση την Αρχή της Ισότητας. Προτείνεται να συνταχθεί και να προωθηθεί ένας κώδικας χρηστή συμπεριφοράς αναφορικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων, ώστε να ενημερωθούν όλα τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων για τα δικαιώματα και τα καθήκοντά τους. Στόχος

είναι να καλλιεργηθεί στο εσωτερικό της στρατιωτικής διοίκησης, μια κουλτούρα που θα βασίζεται στο πλαίσιο κοινών αξιών και στην εφαρμογή και εδραίωση συμπεριφοριστικών προτύπων κατά της καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων.

12. Κατά αντιστοιχία των γραφείων ισότητας θα μπορούσε να υπάρχει κάποιο γραφείο τις μονάδες, σε άμεση σύνδεση με τα Αρχηγεία, που θα μπορούσε να καταγράφει την καθημερινή ρουτίνα της μονάδας φαινόμενα που παραβιάζουν την αρχή της Ισότητας.

13. Να ενσωματωθεί στο Διακλαδικό Κέντρο Ψυχικής Υγείας των Ε.Δ ένα τμήμα και μία τηλεφωνική γραμμή 24ωρη που θα διαχειρίζεται περιστατικά βίας, παρενόχλησης και κακοποίησης των εν ενεργεία Στρατιωτικών, διασφαλίζονται το απόρρητο της συμβουλευτικής.

14. Διεξαγωγή ημερίδων σε όλο το προσωπικό των Ε.Δ.

15. Έμφαση στη πρόληψη μέσω της ενημέρωσης περί θεμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και έμφυλης βίας.

Για την Γραμματεία Ισότητας Φύλων της ΠΟΜΕΝΣ

Αικατερίνη Κιουρτσίδου

Μαρία Τυροπώλη

Γραμματέας

Κοινωνική Λειτουργός

Μαρία Σήσιου    Ελευθερία Τζιωρτζιώτη    Δήμητρα Φωτιάδου    Μαρία Βαρελά